

ÇALIŞMA YAŞAMINDA İŞ ETİĞİ : BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Öğrt. Gör. Dr. Sibel GÖK *

ÖZET

İş etiği son yıllarda, tüm dünyada gittikçe yaygınlaşan bir kavramdır. İş yaşamındaki, karlılık, imaj, rekabet avantajı vb. ile olan yakın ilişkisi dolayısıyla, işletmeler ve çalışanlar için önemi de gittikçe artmaktadır. Bu nedenle iş etiği, araştırılması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş ahlakı, iş etiği, iş etiğinin işletmeler için önemi ve iş yaşamında iş etiğinin öneminin artmasına yol açan faktörler anlatılmaktadır. İkinci bölümde ise, çalışanların iş etiğini etkileyen faktörlere ilişkin algılamaları ve işletmelerin iş etiği konusundaki çalışmalarını üzerine yaptığımız araştırma sunulmaktadır. Araştırma kapsamında 534 çalışan ile görüşme yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen bulgular sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, İş Etiği.

ABSTRACT

WORK ETHICS IN WORKING LIFE : A CASE STUDY

Work ethics is a concept becoming widespread all over the world in recent years. Because of its close relation with profitability, image, competitive advantage etc. in work life, its importance increases gradually. Therefore work ethics appears as a subject to be researched.

Our study consists of two parts. In the first part, morality, work ethics, importance of work ethics in business and the factors leading to

increasing importance of work ethics in work life, are examined. In the second part, a research on the perceptions of the employees about the factors influencing work ethics and the studies of workplaces on work ethics, is presented. 534 employees have been interviewed in this research. The findings from interviews have been analyzed and evaluated.

Key Words: Morality, Ethics, Work Ethics.

GİRİŞ

Tarihin ilk dönemlerinden günümüze kadar süregelen çalışma olgusu, yaşamın önemli unsurlarından biri olmasının yanısıra sosyal bir etkinlik olarak da karşımıza çıkmaktadır (Grint, 1998: 10).

Tarihsel süreç içerisinde çalışma kavramı incelendiğinde, bu kavramın; ilkel toplumlarda, tarım toplumlarında ve ortaçağ dönemlerinde çeşitli ve farklı anlamlarda ele alındığı görülmektedir. Endüstri Devrimi ile birlikte de, çalışmanın anlamı ve biçimi yeni bir yön kazanmıştır (Argyle, 1998: 11, 16; Gorz, 1995: 29).

Son yıllarda ise hız kazanan gelişmeler (küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşananlar, kültürel değişimler, vb.); çalışma biçimlerini, bireyleri, işletmeleri ve toplumsal yapıları önemli ölçüde etkilemektedir. İşletmelerin sosyal konumlarının değiştiği ve toplumların işletmelerden beklentilerinin arttığı görülmektedir. Her geçen gün çalışanların niteliği, değişen piyasa koşullarına göre çeşitlilik göstermekte ve organizasyon yapıları gittikçe daha esnek bir hale gelmektedir (Anell ve Wilson, 2000: 165-167; Schbracq ve Cooper, 2000: 231-234; Aras, 2001: 30). Bu süreç; işyerlerindeki pek çok yaklaşımın yanı sıra, etik değerlere bakışın ve uygulamaların değişimine yol açmakta ve örgüt kültürüne de yansımaktadır.

Yaşanan tüm bu gelişmelere, bazı ahlaki ve kültürel değerlerin uyarlanması bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. Uyarılmanın dengeli bir biçimde yapılabilmesi, iş sürecinin düzgün ve sağlıklı işleyebilmesi ve işyeri iç barışının sağlanabilmesi için, iş yaşamının her alanında belirli ve genel değer ilkelerinin oluşturulması gerekmektedir.

* Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.

Bu noktada iş etiği, kanunların düzenleyemediği alanlarda uygulanması gereken kurallar bütünü olarak önemli bir rolde karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde etik konusunun, iş yaşamı içerisinde hangi değerlerin yeniden ve nasıl üretilmesi gerektiğine ilişkin bir araştırma alanı olarak yükselen bir ivme kazandığı görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; çalışanların, iş etiği olgusuna ve iş etiğini etkileyen faktörlere yönelik algılamalarını değerlendirmek ve çalıştıkları işletmelerde iş etiğine ilişkin çalışmalar yapıp yapılmadığı konusunda bilgi edinmektir.

I. İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ

Ahlak; toplum içinde bireylerin davranışlarını ve kişiler arası ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenen geleneksel davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünü olarak ele alınmaktadır. Ahlakın temel dayanağının ise, kötü davranışlar ve utanma duygusu olduğu ifade edilmektedir. (Serbest, 2002: 2; Arslan, 2001: 1).

İnsanlar, hayatları boyunca belirli kurallara göre yaşamakta ve yine kurallar tarafından yönlendirilmektedir. İnsanların toplumdaki diğer bireylere karşı sorumlulukları ve davranışları, büyük ölçüde karmaşık olarak nitelendirilen ahlak kuralları ile belirlenmektedir. Ahlak değerleri, bireyler ve toplumlar için olduğu kadar işletmelerin başarısı açısından da önemlidir (Tierney, 2002: 23-24). Ahlak; işletmelerin üretim sürecinde bütünleştirici bir rol oynamakta, işyerlerinde çalışanların sosyal tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir. İşletmelerde iş ahlakı; belli bir insan grubunun tarihsel, felsefi ve dinsel deneyimleri gibi bir çok faktörün atfettiği anlama bağlı olarak oluşmaktadır (Sidani ve Gardner, 2000:597).

Bu bağlamda iş ahlakı; bütün iş ve insan ilişkilerinde dürüstlüğü, güvenin ön plana çıkarılması ve adaletli davranılması (Mc. Hugh, 1992: 12) olarak tanımlanabileceği gibi, işlerin yürütümü, koordinasyonu ve uygulanması sırasında yararlı olduğu düşünülen kurallar bütünü ve davranış biçimleri (Akbulut, 2000: 4) olarak da ifade edilebilmektedir. Genel anlamda iş ahlakını, genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanması şeklinde tanımlamak mümkündür.

Endüstri toplumu öncesine bakıldığında; ekonomik süreçlerin ve çalışma ilişkilerinin biçimlendirilmesinde dinsel inançların önemli bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Ayrıca, bu dönemlerde iş ahlakının ve iş değerlerinin, gelenekler ve dini değerler üzerine kurulu olduğu görülmektedir. Modernleşme ve demokratikleşme ile birlikte modern toplumlarda, ahlak felsefesi yerini büyük ölçüde hukuk felsefesine bırakmıştır (Osthaus, 2004: 747; Öztuğ, 2004: 4-9; Kanungo, 1998: 85, Hegel, 1991: 7). 20. yüzyılın başlarında ise, daha önce geçerli olan bazı ahlaki değerlerin değişime uğradığı ve iş yaşamında yeni etik kuralların gelişmeye başladığı görülmektedir. Yüzyılın son çeyreğinde ise etik sözcüğünün daha sık kullanılmaya başlandığı, iş etiği bilincinin ön plana çıktığı ve iş etiğinin ayrı bir çalışma alanı haline geldiği gözlenmektedir (Serbest, 2002: 2-3).

Etik; kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel anlamda inceleyen bir felsefe dalı olarak ifade edilmektedir (Tınar, 1999: 157). Etik kavramı; insan ilişkilerinin temelinde yer alan değerleri ve özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranış, kural ve normları içermekte (Tansal, 2002: 10); doğru, adil, dürüst ve yasal olanın yapılması anlamına gelmektedir (Harvey, 2003: 24). Bu kavram, değişik ahlak anlayışlarının kesiştiği ortak noktadan çıkarak evrensel normlar oluşturmaktadır (Tansal, 2002: 10).

İş etiğinin ise, iş yaşamındaki yasaları, toplumsal sorumluluk ilkelerini ve paydaşlar ile olan ilişkileri içerdiği belirtilmekte; kavram, insanlara karşı adil olunması ve işletme hakkında iyi duygular yaratacak şekilde hareket edilmesi olarak ifade edilmektedir (Blanchard, 2002: 22-23). Bu anlamda iş etiği; belli bir grup ya da özel bir topluluk için belirlenen, grup ya da özel topluluktaki bireyler tarafından benimsenen ve inanılan davranış kurallarını kapsamaktadır (Boatright, 2003).

İş ahlakı ve iş etiğinin tanımlarından yola çıkarak; iş ahlakının, görelî, toplumdan topluma değişen, gelenek, görenek, etnik köken ve dine göre uyulması gereken kurallar bütününe kapsadığını; iş etiğinin ise, evrensel, herkes için geçerliliği olan, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içerdiğini söylemek mümkündür (Gök, 2008: 9).

II. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ETİK

Son yıllarda yaşanan modernleşme, küreselleşme, bilgi toplumuna dönüşüm süreci ve artan ticaret; çalışanları, işletmeleri ve tüm toplumsal yapıları etkilemektedir. Çok uluslu işletmelerin sayısının artması, işgücünün farklılaşması ve yeni çalışma politikaları; örgütsel değerlerin ve kültürün yeni biçimlerine gereksinim duyulmasına yol açmaktadır. (Abbas and Azim, 2001: 35; Steyn and Kotzé, 2004: 146-148).

Günümüzde işletmelerin; var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri olarak, değerlere dayalı davranış biçimlerini benimsemeleri gerekmektedir. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde ve rekabet edebilmelerinde; yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve etik değerleri benimsemeleri hem bir zorunluluk hem de bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır.

Son yıllarda çalışma yaşamında iş etiği ile ilişkili olarak bazı konu ve davranışların ön plana çıktığı görülmektedir. Kar, işletme imajı, kurallara uyma, çalışanların davranışları, müşterilerle ilişkiler, eşitlik, amaç belirleme, örgütsel ilişkiler, yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları gibi konular; bir iş ortamındaki etik ilkeleri ve değerleri belirlemede anahtar bir rol oynamaktadır (Özkalp & Kırel, 2004: 236). İşletmelerde de, bu noktada yönetsel etkinin ve denetimin artırılması yönünde bir eğilimin olduğu gözlenmektedir. Bu eğilime yol açan faktörleri ise şu şekilde özetlemek mümkündür (Abbas and Azim, 2001: 31; Maclagan, 2007: 54; Rodin, 2005: 564; Yuspeh, 2002: 14):

- Küresel pazarda rekabet avantajının kazanılmasında insan tutum ve davranışlarının etkili olması nedeniyle, iş etiğinin öneminin artması.
- Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri ile işletme imajı ve saygınlığı arasındaki doğrusal ilişki.
- Etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının, işletmelerin stratejik yönetimlerinin karlılık politikalarındaki araçlardan biri olması.
- İş etiği ilkelerinin, işletmelerin ilişkide buldukları tüm işletme ve kişileri (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, vb.) yakından ilgilendirmesi.

- İş etiği uygulamalarının ve etik değerlere dayalı davranış biçimlerinin, güven anlamını içermesi.

İşletmelerin başarılı olabilmeleri için, öncelikli olarak kendi içlerinde iş etiği politikaları geliştirmeleri ve somut uygulamalarla ortaya koymaları gerekmektedir. Özellikle iş etiğinin geliştirilmesinde, sosyal toplum içinde davranışlarıyla farklı bir unsur meydana getiren grup kültürünün -başka bir ifadeyle alt kültürün- oluşturulması önemli bir konudur. Son yıllardaki işgücünü güçlendirme, sosyo-teknik sistemler, özyönetim ve kendini yöneten çalışma takımları gibi eğilimler de, işletmelerde tek bir kültürün oluşturulmasını ve etik değerlerin gelişimini desteklemektedir. Böylelikle çalışma ortamında, çatışan değerler içinde çoğunluğu oluşturan değerler belirlenmekte; özdenetim, eleştiri ve tartışma süreçlerinin olumlu gelişimi mümkün kılınmaktadır (Maclagan, 2007:53). Kültür oluşturmanın yanısıra, çalışanların ve yöneticilerin kişilikleri, liderlik tarzı, finansal yönetim anlayışı, yasa ve yönetmelikler de etik değerlerin gelişimini etkilemektedir (Adams, 2001: 201-202).

Özetle iş etiği ilkeleri, iş yaşamındaki belirsizlikleri azaltmakta ve tüm ilişkilerde güvenin gelişmesini sağlamaktadır.

III. ALAN ARAŞTIRMASI

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; özel sektörde yer alan farklı işletmelerde çalışan bireylerin, iş etiği olgusuna ve iş etiğini etkileyen faktörlere yönelik algılamalarını değerlendirmek ve çalıştıkları işletmelerde iş etiğine ilişkin çalışmalar yapıp yapılmadığı konusunda bilgi edinmektir.

B. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini oluşturan birimlerin sınırlarını belirlemede güçlük yaşanması nedeniyle, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle bir alt evren oluşturulmuştur (Ural & Kılıç, 2006). Araştırma alt evreninde; İstanbul ilinde bankacılık, gıda, tekstil, otomotiv ve turizm alanlarında faaliyet gösteren 46 işyeri yer almaktadır. Bu işyerlerinde çalışan 850 kişiden 516'sı, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini, % 60,7 oranında araştırma alt evrenini temsil etmektedir.

C. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmamız, saptanan olgular arasındaki ilişkileri irdelemeyi ve bazı ana eğilimleri ortaya koymayı hedefleyen, açıklayıcı, nicel bir araştırmadır.

Araştırma kapsamında görüşülecek kişilerin belirlenmesinde; örnekleme tekniklerinden, yönlendirme ve yargı olmadan bireylerin seçildiği ve tüm bireylerin araştırma kapsamında yer alma şansının bulunduğu basit rastlantısal (tesadüfi) örneklemeyle; görüşme yapılan bir bireyin aracılığı sayesinde diğer bir bireye ulaşarak görüşmelerin sürdürüldüğü kartopu örneklemeden yararlanılmıştır.

Araştırma verilerinin bir kısmı, önceden bilgi verilen görüşmecilere elektronik ortamda ulaşarak internet üzerinden işaretleme yoluyla; diğer kısmı ise yapılandırılmış görüşme yoluyla elde edilmiştir*. Ulaşılan 850 katılımcıdan 534'ü soru formunu yanıtlamıştır. Yanıtlanan soru formlarından 516'sı geçerli, 18'i ise geçersizdir.

1. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, Öztuğ (2004) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anketin düzenlenmesiyle oluşturulan soru formu, iş ahlakı ve iş etiğinin kısa tanımlarının verildiği bir yönerge ile başlamaktadır. Soruların yer aldığı kısım, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; araştırmada yer alan işletmelerin nitelikleri ve çalışanların çeşitli sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi sağlayacak 8 olgusal sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada yer alan kişilerin, çalıştıkları işletmelerin büyüklüklerinin hangi ölçek grubuna girdiği, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün "işyerlerinde küçük, orta ve büyük işletmelerin ölçeksel dağılımı"na dayanılarak oluşturulmuştur.

Soru formunu yanıtlayan çalışanlar unvanlarına göre düz personel, uzman, orta düzey yönetici ve üst düzey yönetici olarak gruplara

* Soru formunun uygulanması sürecindeki katkı ve yardımlarından dolayı, öğrencim N. Öztuğ'a teşekkür ederim.

ayrılmıştır. Düz personel grubu; memur, teknisyen, tekniker ve satış elemanı unvanlarına sahip kişilerden oluşmaktadır. Uzman grubunda; müşteri temsilcisi, satış uzmanı, satış sorumlusu, eğitmen, iş analisti, vb. unvanlarına sahip kişiler yer almaktadır. Orta düzey yönetici grubunu; şef, şef yardımcısı, şube müdür yardımcısı ve takım lideri; üst düzey yönetici grubunu ise, bölge müdürü, genel müdür yardımcısı ve koordinatör unvanlarına sahip kişiler oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ise, araştırmanın amacına yönelik olarak hazırlanmış 20 kapalı uçlu soru yer almaktadır. Soruların yanıt seçenekleri, katılımcıların iş etiği konusundaki kesin görüşlerine ulaşabilmek amacıyla, ikili Likert Ölçeğine göre, "evet" ve "hayır" olarak dizayn edilmiştir.

2. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 13.0 istatistik programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan kişilerin sorulara vermiş olduğu yanıtların One-Sample K-S Test ile yapılan analizinde normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Veriler, Ki-kare (Chi-Square) ve frekans testleri ile analiz edilmiştir. Test sonuçları % 5 (P<0,05) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır.

3. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan soru formunun yapılan güvenirlilik analizinde, Cronbach Alpha değeri 0,709 olarak saptanmıştır.

D. Araştırmanın Hipotezleri

Konuya ilişkin yapılan literatür incelemesi ışığında, araştırma soru formunda ele alınan konular dikkate alınarak geliştirilen araştırmanın genel hipotezleri şunlardır:

H1: Çalışanlar; çalışma hayatında, hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra iş etiği ilke ve değerlerinin de önemli olduğuna inanmaktadır.

H2: Çalışanlar; iş etiği uygulamalarının, işletmelerin uzun dönemde karlılık sağlamalarında ve kısa vadeli amaçlarına ulaşmalarında etkili olduğunu düşünmektedir.

H3: İşletmelerdeki iş etiği ilkeleri, ekonomik krizlerden etkilenmektedir.

H4: İş yaşamında edinilen tecrübeler, çalışanların iş etiğine ilişkin algılarını etkilemektedir.

H5: İşletme ölçeği büyüdükçe ve çok uluslu hale geldikçe, iş etiği çalışmaları ve eğitim uygulamaları artmaktadır.

E. Bulgular

Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular, iki bölümden oluşan soru formunun niteliğine uygun olarak iki bölümde sunulmaktadır. Araştırma kapsamındaki işletmelerin niteliklerine ve çalışanların özelliklerine ilişkin bulgular, "Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine ve İşyerlerine İlişkin Bulgular" başlığı altında birinci bölümde yer almaktadır. Bireylerin, iş etiği olgusuna ve iş etiğini etkileyen faktörlere yönelik algılamalarına ve çalıştıkları işletmelerde iş etiğine ilişkin bir çalışma yapılıp yapılmadığına ilişkin bulgular ise, "Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Etiği Algılarına ve İş Etiği Uygulamalarına İlişkin Araştırma Bulguları" başlığı altında ikinci kısımda sunulmaktadır.

1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine ve İşyerlerine İlişkin Bulgular

Araştırma örneklemindeki çalışanların; % 54,1'ini kadınlar ve % 45,1'unu erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların; yaklaşık olarak üçte ikisi (% 67,1) 21-30 yaş grubunda, % 25,4'ü 31-40 yaş grubunda, % 6'sı 41-50 yaş grubunda ve % 1,6'sı ise 51 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi; % 17,6'sı lise, % 10,5'i yüksek okul, yaklaşık yarısı (% 51,1) üniversite, % 18'i yüksek lisans ve % 2,1'i doktora öğrenimini tamamlamış olan çalışanlardan oluşmaktadır.

Buldukları işyerindeki çalışma süreleri bakımından ise örnekleme; üçte ikisi (% 70) 5 yıl ve/veya daha az, % 19,6'sı 6-10 yıl arası ve % 9,7'si ise 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip çalışanlar yer almaktadır. Çalışanların; % 20,9'unun düz personel, yaklaşık yarısının (% 52,9) uzman, % 22,7'sinin orta düzey yönetici ve % 3,5'inin üst düzey yönetici pozisyonunda buldukları görülmektedir. Katılımcıların; % 28,7'si küçük ölçekli işletmelerde, % 22,9'u orta ölçekli işletmelerde ve % 48,4'ü büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilmekte; % 80,8'inin işyerlerinde

Tablo1 : Araştırmada Yer Alan Çalışanların Araştırma Değişkenleri Bakımından Dağılımları

Değişkenler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	279	54,1
	Erkek	237	45,9
	<i>Toplam</i>	516	100
Yaş	21-30	346	67,1
	31-40	131	25,3
	41-50	31	6,0
	51 ve üzeri	8	1,6
	<i>Toplam</i>	516	100
Öğrenim Düzeyi	Lise	91	17,6
	Yüksek Okul	54	10,5
	Üniversite	267	51,8
	Yüksek Lisans	93	18,0
	Doktora	11	2,1
	<i>Toplam</i>	516	100
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	365	70,7
	6-10 Yıl	101	19,6
	11 Yıl ve üzeri	50	9,7
	<i>Toplam</i>	516	100
Unvan	Düz Personel	108	20,9
	Uzman	273	52,9
	Orta Düzey Yönetici	117	22,7
	Üst Düzey Yönetici	18	3,5
	<i>Toplam</i>	516	100
İşletme Ölçeği	Küçük Ölçekli (1-49)	148	28,7
	Orta Ölçekli (50-149)	118	22,9
	Büyük Ölçekli (150 ve üstü)	250	48,4
	<i>Toplam</i>	516	100
İnsan Kaynakları Bölümü	İnsan Kaynakları Bölümü var	417	80,8
	İnsan Kaynakları Bölümü yok	99	19,2
	<i>Toplam</i>	516	100
Çok Uluslu İşletme	Evet	171	33,1
	Hayır	345	66,9
	<i>Toplam</i>	516	100

insan kaynakları bölümleri bulunmakta, % 19,2'sinin işyerlerinde insan kaynakları bölümleri bulunmamaktadır. Araştırma örnekleme, üçte biri (% 33,1) çok uluslu işletmelerde ve üçte ikisi (% 66,9) ulusal işletmelerde çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların; sosyo-demografik niteliklerine ve işyerlerinin özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 1'de sunulmaktadır.

2. Araştırmaya Katılan Çalışanların İş Etiği Algılarına ve İş Etiği Uygulamalarına İlişkin Araştırma Bulguları

Katılımcılardan elde edilen veriler, iki şekilde analiz edilerek sunulmuştur. İlk olarak verilerin frekans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, katılımcıların "çalışma yaşamında iş etiği" ve "çalıştıkları işyerlerindeki iş etiği uygulamaları" konularındaki görüşlerine ilişkin bulgular saptanmıştır.

İkinci olarak ise; katılımcılardan elde edilen veriler, Ki-kare (Chi-Square) testi ile bağımsız değişkenler bakımından analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri; "cinsiyet", "yaş", "öğrenim düzeyi", "çalışma süresi", "unvan", "işletme ölçeği", "insan kaynakları bölümü", "çok uluslu işletme" olarak ele alınmıştır.

a) Araştırmaya Katılan Çalışanların "Çalışma Yaşamında İş Etiği" Konusundaki Görüş ve Davranışlarına İlişkin Bulgular:

Konuya ilişkin katılımcılardan elde edilen verilerin analiz bulguları Tablo 2'de yer almaktadır. Tabloda, çalışma yaşamında iş etiği ile ilişkili olan davranışların ve etik konulara çalışanların katılım oranları, en yüksekte en düşüğe doğru sıralanarak sunulmaktadır.

Aşağıda görüldüğü gibi, çalışma yaşamında hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkelerin de benimsenmesi gerektiği konusunda (% 97,7) en fazla görüş birliği söz konusudur. Para kazanma ile adalet kavramlarının birarada olabileceği görüşüne ise, en az katılımın (% 46,9) olduğu belirlenmiştir. İş etiği ile ilgili davranışlarda ise, katılımcıların (% 85,3), iş arkadaşlarıyla ilişkilerde eşitlik ilkesine uygun davranmaya en çok dikkat ettikleri görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların % 22,1'nin, çalışma hayatında, iş etiğine aykırı olan bir teklifle karşılaştıkları saptanmıştır.

Tablo 2 : Araştırmaya katılanların çalışma yaşamındaki iş etiği ile ilgili konulardaki görüşlerinin ve davranışlarının dağılımı

İş etiği ile ilgili konular	Evet		Hayır		Standart Sapma
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkelerin benimsenmesi	504	97,7	12	2,3	0,15
Etik ilkelerin uzun dönemde karlılık sağlaması	473	91,7	43	8,3	0,27
İş etiğinin ekonomik krizden etkilenmesi	468	90,7	48	9,3	0,29
Özel yaşam ile iş yaşamı değerlerinin birbiriyle uyumu	377	73,1	139	26,9	0,44
İş etiği ilkelerinin, işletmelerin kısa vadeli amaçlarına ulaşmasında etkili olması	335	64,9	181	35,1	0,47
Para kazanma ile adalet kavramlarının birarada olabilmesi	242	46,9	274	53,1	0,49
İş etiği ile ilgili davranışlar					
İş arkadaşlarıyla ilişkilerde eşitlik ilkesine uygun davranma	440	85,3	76	14,7	0,35
İş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde, durumun yetkililere bildirilmesi	311	60,3	205	39,7	0,48
İş yaşamı boyunca en az bir müşteriye yanlış bilgi verme	233	45,2	283	54,8	0,49
İş yaşamında iş etiğine aykırı, ancak size yarar sağlayacak bir teklifle karşılaşma	114	22,1	402	77,9	0,41

Tablo 2'de yer alan iş etiği ile ilgili konularda, katılımcıların görüşlerine ilişkin elde edilen veriler, Ki-kare (Chi-Square) testi ile bağımsız değişkenler bakımından analiz edilmiştir. "Cinsiyet", "yaş", "öğrenim düzeyi", "çalışma süresi", "unvan" değişkenleri bakımından yapılan analiz sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bulunan bulgular aşağıda özetlenmektedir.

➤ *Araştırmaya katılan çalışanların, iş etiği-hukuk ve sözleşmeler arasındaki ilişkiye dair algıları:*

Katılımcıların; bir işyerinin, hukukun ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkeleri de benimsemesi gerektiği konusundaki yanıtlarının, bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde, “cinsiyet” ve “yaş” değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Kadınların (% 99,3), hukukun ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkelerin de benimsenmesi gerektiğine ilişkin inançlarının, erkeklere (% 95,8) oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (P = 0,009). “Yaş” değişkeni bakımından ise, 20-30 yaş grubundaki çalışanların konuya yaklaşımlarının (% 96,5), diğer yaş gruplarındaki çalışanlara oranla daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (P= 0,009). İstatistiksel olarak da desteklenen bu bulgular, Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3 : Araştırma kapsamında yer alan çalışanların, hukukun ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkelerinde benimsenmesi gerektiğine ilişkin görüşlerinin cinsiyet ve yaş değişkenine göre dağılımları

İş etiği ile hukuk ve sözleşme ilişkisi & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	277	99,3	2	0,7	279	100	P = 0,009
	Erkek	227	95,8	10	4,2	237	100	
Toplam		504	97,7	12	2,3	516	100	
Yaş	21-30	334	96,5	12	3,5	346	100	P = 0,009
	31-40	131	100	0	0	131	100	
	41 ve üzeri	39	100	0	0	39	100	
Toplam		504	97,7	12	2,3	516	100	

➤ *Araştırmaya katılan çalışanların iş etiği -karlılık arasındaki ilişkiye dair algıları:*

Etik ilkelerine uygun davranmanın uzun dönemde karlılık sağladığı konusunda, katılımcılardan elde edilen verilerin bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde, sadece “cinsiyet” değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tablo 4’te görüldüğü gibi, kadınların

(% 94,6) bu konudaki inançları, erkeklere (% 88,2) oranla istatistiksel olarak da anlamlı bir biçimde (P=0,008) daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4 : Araştırma kapsamında yer alan çalışanların, etik ilkeleri ile uzun dönemde karlılık ilişkisine dair görüşlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Etik ilkeleri ile karlılık ilişkisi & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	264	94,6	15	5,4	279	100	P = 0,008
	Erkek	209	88,2	28	11,8	237	100	
Toplam		473	91,7	43	8,3	516	100	

➤ *Araştırmaya katılan çalışanların para kazanma -adalet kavramları arasındaki ilişkiye dair algıları:*

Katılımcıların, para kazanma ile adalet kavramlarının bir arada olup olamayacağı konusundaki yanıtlarının, bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde, sadece “unvan” değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 5’te de görüldüğü gibi, üst düzey pozisyonunda çalışanların para kazanma ile adalet kavramlarının bir arada olabileceğine ilişkin inançlarının, diğer pozisyonlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır (P = 0,033).

Tablo 5 : Araştırma kapsamında yer alan çalışanların, para kazanma ile adalet kavramlarının bir arada olup olamayacağına ilişkin görüşlerinin unvan değişkenine göre dağılımları

Para kazanma -adalet kavramları arasındaki ilişki & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Unvan	Düz Personel	44	40,7	64	59,3	108	100	P = 0,033
	Uzman	127	46,5	146	53,5	273	100	
	Orta düzey yönetici	57	48,7	60	51,3	117	100	
	Üst düzey yönetici	14	77,8	4	22,2	18	100	
Toplam		242	46,9	274	53,1	516	100	

➤ Araştırmaya katılan çalışanların eşitlik ilkesine uygun davranma konusundaki görüşleri:

Katılımcıların; iş arkadaşları ile olan ilişkilerde eşitlik ilkesine uygun davranma konusundaki yanıtlarının, bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde, “unvan” değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Düz personel pozisyonunda çalışanların % 75,0’i, uzman pozisyonunda çalışanların % 87,5’i, orta düzey yönetici pozisyonunda çalışanların % 88,0’i, üst düzey pozisyonunda çalışanların % 94,4’ü iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde eşitlik ilkesine uygun hareket ettiklerini belirtmiştir.

Çalışanlar genel olarak, iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde eşitlik ilkesine uygun hareket ettiklerini düşünmekle birlikte; üst düzey pozisyonunda çalışanların (% 94,4) konuya ilişkin inançlarının, diğer pozisyonlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu istatistiksel olarak desteklenmektedir (P = 0,007). Analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6 : Araştırma kapsamında yer alan çalışanların, iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde eşitlik ilkesine uygun hareket etmelerine ilişkin görüşlerinin unvan değişkenine göre dağılımları

İş arkadaşlarıyla olan ilişkilerde eşit davranma & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Unvan	Düz Personel	81	75,0	27	25,0	108	100	P = 0,007
	Uzman	239	87,5	34	12,5	273	100	
	Orta düzey yönetici	103	88,0	14	12,0	117	100	
	Üst düzey yönetici	17	94,4	1	5,6	18	100	
Toplam		440	85,3	76	14,7	516	100	

➤ Araştırmaya katılan çalışanların iş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde, durumun yetkililere bildirilmesi konusundaki görüşleri:

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların iş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde, durumun yetkililere bildirilmesi konusundaki yanıtlarının, bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde; “unvan” ve “çalışma süresi” değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Analiz sonucunda; uzman pozisyonunda çalışanların (% 54,2), iş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde, durumun yetkililere bildirilmesinin gerektiğine ilişkin inançlarının, diğer pozisyonlarda çalışanlara oranla daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. “Çalışma süresi” değişkeni bakımından ise, 5 yıldan daha az çalışma süresine sahip çalışanların (% 54,5) konuya ilişkin inançlarının, diğer çalışma süresine sahip çalışanlara oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir. İstatistiksel olarak da anlamlı bulunan bu bulgular, Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7 : Araştırmaya katılan çalışanların, iş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde, durumun yetkililere bildirilmesine ilişkin görüşlerinin unvan ve çalışma süresi değişkenine göre dağılımları

İş etiğine aykırı davranışın yetkililere bildirilmesi & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Unvan	Düz Personel	74	68,5	34	31,5	108	100	P = 0,024
	Uzman	148	54,2	125	45,8	273	100	
	Orta düzey yönetici	76	65,0	41	35,0	117	100	
	Üst düzey yönetici	13	72,2	5	27,8	18	100	
Toplam		311	60,3	205	39,7	516	100	
Çalışma süresi	0-5 Yıl	199	54,5	166	45,5	365	100	P = 0,000
	6-10 Yıl	71	70,3	30	29,7	101	100	
	11 Yıl ve üzeri	41	82,0	9	18,0	50	100	
	Toplam	311	60,3	205	39,7	516	100	

➤ Araştırmaya katılan çalışanların, yanlış bilgi verme konusundaki görüşleri:

Katılımcıların, müşterilerden en az birine yanlış bilgi verip vermedikleri konusundaki yanıtlarının, bağımsız değişkenler bakımından yapılan analizinde, sadece “unvan” değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 8’de de görüldüğü gibi, analiz sonucuna göre, uzman pozisyonunda çalışanların (% 49,1) müşterilerinden en az birine yanlış bilgi verme oranının, diğer pozisyonlarda çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8 : Araştırma kapsamında yer alan çalışanların, müşterilerden en az birine yanlış bilgi verip vermedikleri konusundaki yanıtlarının, unvan değişkenine göre dağılımları

Yanlış bilgi verme & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Unvan	Düz Personel	36	33,3	72	66,7	108	100	P = 0,038
	Uzman	134	49,1	139	50,9	273	100	
	Orta düzey yönetici	56	47,9	61	52,1	117	100	
	Üst düzey yönetici	7	38,9	11	61,1	18	100	
Toplam		233	45,2	283	54,8	516	100	

➤ Araştırmaya katılan çalışanların, etik dışı bir teklifle karşılaşma konusuna dair görüşleri:

İş etiğine aykırı olan ancak kendilerine yarar sağlayacak bir teklifle karşılaşma konusunda, katılımcılardan elde edilen veriler, bağımsız değişkenler bakımından analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, “cinsiyet”, “yaş” ve “unvan” değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Araştırmada yer alan erkeklerin (% 29,1), kadınlara (% 16,1) ve 41 üzeri yaşlardaki çalışanların (% 38,5), diğer yaş gruplarındaki çalışanlara oranla, iş etiğine aykırı olan ancak kendilerine yarar sağlayacak bir teklifle daha fazla karşılaştıkları saptanmıştır (P = 0,000 ve P = 0,018). Unvan bakımından ise, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışanların (% 61,1), diğer pozisyonlarda çalışanlara göre, böyle bir teklifle daha sık karşılaştıkları belirlenmiştir (P = 0,000). İstatistiksel olarak da desteklenen bu bulgular, Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9 : Araştırmada yer alan çalışanların, iş etiğine aykırı olan ancak kendilerine yarar sağlayacak bir teklifle karşılaşmalarına ilişkin yanıtlarının yaş, cinsiyet ve unvan değişkenlerine göre dağılımları

Etik dışı bir teklifle karşılaşma & Değişkenler		Evet		Hayır		Toplam		Pearson Değeri (P < 0,05)
		Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	45	16,1	234	83,9	279	100	P = 0,000
	Erkek	69	29,1	168	70,9	237	100	
Toplam		114	22,1	402	77,9	516	100	
Yaş	21-30	67	19,4	279	80,6	346	100	P = 0,018
	31-40	32	24,4	99	75,6	131	100	
	41 ve üzeri	15	38,5	24	61,5	39	100	
Toplam		114	22,1	402	77,9	516	100	
Unvan	Düz Personel	14	13,0	94	87,0	108	100	P = 0,000
	Uzman	56	20,5	217	79,5	273	100	
	Orta düzey yönetici	33	28,2	84	71,8	117	100	
	Üst düzey yönetici	11	61,1	7	38,9	18	100	
Toplam		114	22,1	402	77,9	516	100	

b) Araştırmaya Katılan Çalışanların “Çalıştıkları İşyerlerindeki İş Etiği Uygulamaları” Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bulgular:

Yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; katılımcıların % 63,4’ü, işyerlerinde işletmeyle ilgili karar alınırken etik ilkelerin dikkate alındığını belirtmekte, % 61,4’ü işyerindeki uygulamalar ile iş etiği politikalarının birbiriyle uyumlu olduğunu ifade etmektedir. Katılımcıların % 51,4’ünün işyerlerinde performans değerlendirme sisteminde etik ilkeleri dikkate alınmakta; % 44,8’inin işyerinde iş etiğine aykırı davranış olduğunda eşit yaptırım uygulanmaktadır. Etik ile ilgili eğitim çalışmaları ise, yaklaşık olarak katılımcıların üçte birinin (% 27,1) işyerinde yapılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanlardan, konuya ilişkin elde edilen verilerin analiz bulguları Tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 10 : Araştırmaya katılan Çalışanların, İşyerlerindeki İş Etiği Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

İş etiği uygulamaları	Evet		Hayır		Standart Sapma
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
İşletmeyle ilgili karar alınırken etik ilkelerin dikkate alınması	327	63,4	189	36,6	0,48
Etik kurallar oluşturma ve çalışanları bu doğrultuda yönlendirerek kurumsal kültür geliştirme çabası	320	62,0	196	38,0	0,48
İşlerin doğru kişiler tarafından yapılması	318	61,6	198	38,4	0,48
İşyerindeki uygulamalar ile iş etiği politikalarının birbiriyle uyumu	317	61,4	199	38,6	0,48
Performans değerlendirme sisteminde etik ilkelerinin dikkate alınması	265	51,4	251	48,6	0,50
İş etiğine aykırı davranış olduğunda, eşit yaptırım uygulanması	231	44,8	285	55,2	0,49
İşyerinde yazılı bir iş etiği politikasının olması	231	44,8	285	55,2	0,49
İşyerinde etik ile ilgili çalışmaların yürütülmesi	151	29,3	365	70,7	0,45
İşyerinde etik ile ilgili eğitim çalışmalarının yapılması	140	27,1	376	72,9	0,44

Tablo 10’da yer alan, işyerlerindeki iş etiği uygulamaları konusunda, katılımcılardan elde edilen veriler, Ki-kare (Chi-Square) testi ile bağımsız değişkenler bakımından analiz edilmiştir. “Çok uluslu işletme”, “işletme ölçeği” ve “insan kaynakları bölümü”, değişkenleri bakımından yapılan analiz sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bulunan bulgular aşağıda özetlenmektedir

➤ *Katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, çokuluslu işletme olup olmaması bakımından değerlendirilmesi:*

Çokuluslu işletmelerde çalışanların % 71,3’nün işyerlerinde, etik kurallar oluşturmak için kurumsal kültür geliştirme çabası görülmektedir.

Katılımcıların % 55'inin işyerlerinde yazılı bir iş etiği politikası bulunmaktadır. Çalışanların; % 36,8'inin işyerlerinde eğitim çalışmaları yapılmakta ve % 35,1'inin işyerlerinde etik ile ilgili çalışmalar yürütülmektedir.

Söz konusu iş etiği uygulamaları, çok uluslu işletmelerde, diğer işletmelere oranla daha fazla görülmektedir. Tablo 11'de de görüldüğü gibi bu farklılık, istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur.

Tablo 11 : Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, çokuluslu işletme olup olmaması bakımından dağılımı

İş etiği uygulamaları	Çok uluslu işletme		Çok uluslu olmayan işletme		Pearson Değeri (P < 0,05)
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Etik kurallar oluşturmak için kurumsal kültür geliştirme çabası	122	71,3	198	57,4	P=0,002
İşyerinde yazılı bir iş etiği politikasının olması	94	55,0	137	39,7	P=0,001
İşyerinde etik ile ilgili eğitim çalışmalarının yapılması	63	36,8	77	22,3	P=0,001
İşyerinde etik ile ilgili çalışmaların yürütülmesi	60	35,1	91	26,4	P=0,041

➤ *Katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, işletme ölçeği bakımından değerlendirilmesi:*

Büyük ölçekli işletmelerde, diğer işletmelere oranla, etik ilkelerin daha fazla dikkate alındığı (% 68,8), etik ile ilgili çalışmaların (% 36,0) ve eğitim uygulamalarının (% 32,8) daha fazla yürütüldüğü görülmektedir. İstatistiksel olarak da desteklenen bu bulgular, Tablo 12'de sunulmaktadır.

Tablo 12 : Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, işletme ölçeği bakımından dağılımı

İş etiği uygulamaları	Küçük Ölç.		Orta Ölç.		Büyük Ölç.		Pearson Değeri (P < 0,05)
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
İşletmeyle ilgili karar alınırken etik ilkelerin dikkate alınması	89	60,1	66	55,9	172	68,8	P=0,036
İşyerinde yazılı bir iş etiği politikasının olması	46	31,1	44	37,3	141	56,4	P=0,001
İşyerinde etik ile ilgili çalışmaların yürütülmesi	37	25,0	24	20,3	90	36,0	P=0,003
İşyerinde etik ile ilgili eğitim çalışmalarının yapılması	37	25,0	21	17,8	82	32,8	P=0,008

➤ *Katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, insan kaynakları bölümü olup olmaması bakımından değerlendirilmesi:*

İK bölümü olan işletmelerde çalışanların % 65,9'unun işyerlerinde, etik kurallar oluşturmak için kurumsal kültür geliştirme çabası görülmektedir. Katılımcıların % 50,1'inin işyerlerinde yazılı bir iş etiği politikası bulunmaktadır. Çalışanların, % 31,7'sinin işyerlerinde etik ile ilgili eğitim çalışmaları yapılmaktadır.

Tablo 13'te görüldüğü gibi, İK bölümü olan işletmelerde söz konusu iş etiği uygulamaları, İK bölümü olmayan işletmelere oranla daha fazladır.

Tablo 13 : Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki iş etiği uygulamalarının, insan kaynakları bölümü olup olmaması bakımından dağılımı

İş etiği uygulamaları	İK bölümü var		İK bölümü yok		Pearson Değeri (P < 0,05)
	Sayı (n)	Yüzde (%)	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Etik kurallar oluşturmak için kurumsal kültür geliştirme çabası	275	65,9	45	45,5	P=0,000
İşyerinde yazılı bir iş etiği politikasının olması	209	50,1	22	22,2	P=0,001
İş etiğine aykırı davranış olduğunda, eşit yaptırım uygulanması	196	47,0	35	35,4	P=0,036
İşyerinde etik ile ilgili eğitim çalışmalarının yapılması	132	31,7	8	8,1	P=0,000

F. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmamızda, katılımcı sayısının 516 olmasına rağmen, bazı demografik verilerin istatistik analize sokulmayacak kadar küçük sınıflar oluşturması, bilgi kaybına neden olmuştur. Ayrıca araştırmaya örneklemine, araştırma evreninin çok geniş olması nedeniyle geneli yansıtmaya özelliği düşük kalmıştır. Araştırma, söz konusu sektörlerdeki bir kesite ilişkin tabloyu yansıtmaktadır. Çalışma, çalışanların iş etiği algıları konusunda istatistiksel olarak geçerliliği tespit edilmiş fikir ve görüşleri ortaya koymakta; konuya ilişkin olarak yapılması olası benzer çalışmalara ışık tutmaktadır.

IV. TARTIŞMA

Çalışmamızda, hem çalışanların iş etiği algularına hem de işyerlerinin iş etiği uygulamalarına ilişkin elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda değerlendirilmekte ve irdelenmektedir.

Katılımcılar arasında en fazla görüş birliğinin, çalışma yaşamında hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra etik ilkelerin de benimsenmesi gerektiği konusunda olduğu belirlenmiştir. (Tablo 2). Bu anlamda, "H1:

Çalışanlar; çalışma hayatında, hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra iş etiği ilke ve değerlerinin de önemli olduğuna inanmaktadır" hipotezi desteklenmektedir. Araştırma kapsamındaki çalışanların neredeyse tümünün (% 97,7) bu görüşe katılıyor olması ise, çalışanların, etik ilkelere ilişkin yüksek düzeyde bir algılama içerisinde olduklarını ve etik değerlere ne denli önem verdiklerini göstermektedir. Konuyla ilgili bir diğer saptama ise, çalışanların yaşları arttıkça, hukuk ve sözleşmelerin yanı sıra iş etiği ilke ve değerlerinin de önemli olduğuna ilişkin inanç düzeylerinin artmasıdır (Tablo 3). Bu durumun, iş etiği eğitimi ile ilişkisini incelediğimizde; araştırma kapsamındaki kişilerin üçte ikisinin (% 70,7) çalıştıkları işyerlerinde, iş etiği ile ilgili herhangi bir çalışmanın yapılmadığı ve katılımcıların % 72,9'nun işyerlerinde, iş etiği eğitiminin vermediği saptanmıştır (Tablo 10). Bu bulgular, çalışanların iş yaşamında edindikleri tecrübelerin, iş etiğine ilişkin algılama düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu düşündürmektedir. İş etiği kavramının tanımına ilişkin yaklaşımlara (Tansal 2002; Blanchard 2002; Boatrigh 2003) bakıldığında, kavramın; insan ilişkilerinin temelinde yer alan, bireyler tarafından benimsenen ve inanılan, toplumsal sorumluluk ilkelerine dayanan davranış kuralları olarak ele alındığını görüyoruz. Bu bağlamda, "H4: İş yaşamında edinilen tecrübeler, çalışanların iş etiğine ilişkin algılarını etkilemektedir" hipotezi; hem sözü geçen bulgular ile istatistiksel olarak desteklenmekte, hem de literatürdeki tanımlarda vurgulanan insan ilişkilerinin ve davranışların iş etiği üzerinde etkili olduğu görüşü ile paralellik göstermektedir.

Ayrıca, çalışma süresi arttıkça, iş etiğine aykırı bir davranış görüldüğünde durumun yetkililere bildirilmesi davranışında artış olması (Tablo 7) ve yaş ilerledikçe iş etiğine aykırı olan bir teklifle daha fazla karşılaşılması (Tablo 9); iş yaşamında edinilen tecrübelerin, çalışanların iş etiğine ilişkin algıları üzerinde etkisi olduğuna dair görüşümüzü (H4) desteklemektedir.

İş etiğinin, karlılık ve işletme amaçları ile ilişkisinin, çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bakıldığında, önemli bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların % 91,7'si, etik ilkelerin uzun dönemde karlılık sağladığını ve % 64,9'u iş etiği ilkelerinin, işletmelerin kısa vadeli amaçlarına ulaşmasında etkili olduğunu

düşünmektedir (Tablo 2). Diğer çarpıcı bir bulgu ise, katılımcıların % 90,7'sinin, iş etiğinin ekonomik krizlerden olumsuz olarak etkilendiğini ifade etmesidir. Ayrıca, para kazanma ile adalet kavramlarının birarada olabileceği görüşüne ise, en az katılımın (% 46,9) olduğu belirlenmiştir. Tüm bu bulgular; literatürdeki bazı çalışmalarda da (Killucen ve Kooistra 1999: 159; Alsop 2004: 25) belirtildiği gibi, iş etiği ile karlılık, imaj, hedeflere ulaşma, çevre desteğinin kazanılması gibi avantajlar arasındaki doğrusal ilişkiye işaret etmektedir. Ayrıca, kazanç sağlanması ya da zararların önlenmesi gibi durumlarda, iş etiği ilke ve değerlerinin ikinci plana atılabileceğini, karlılık kavramının ön plana çıkabileceğini göstermektedir. Bu anlamda, "H2: Çalışanlar; iş etiği uygulamalarının, işletmelerin uzun dönemde karlılık sağlamalarında ve kısa vadeli amaçlarına ulaşmalarında etkili olduğunu düşünmektedir" ve "H3: İşletmelerdeki iş etiği ilkeleri, ekonomik krizlerden etkilenmektedir" hipotezleri desteklenmektedir.

Müşterilerinden en az birine yanlış bilgi verme davranışının, en fazla uzman pozisyonunda çalışanlar arasında olduğu saptanmıştır ki uzman grubunda; müşteri temsilcisi, satış uzmanı, satış sorumlusu unvanlarına sahip, diğer bir ifadeyle müşterilerle daha yakın ilişki içerisinde olan çalışanlar bulunmaktadır (Tablo 8). Bu bulguyu, kazanç sağlama söz konusu olduğunda, etik ilkelerin ihmal edilebileceğinin bir diğer göstergesi olarak değerlendirmek mümkündür.

Çalışmamızda, görev kademesinin, çalışanlar arasında iş etiği algılamasında farklılıklara yol açan faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Katılımcıların; görev kademesi yükseldikçe, iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde eşitlik ilkesine uygun hareket ettiklerine (Tablo 6) ve para kazanma ile adalet kavramlarının bir arada olabileceğine ilişkin inançlarının arttığı gözlenmiştir (Tablo 5). Saptanan bu bulgular, etiksel yönetim anlayışının; işletme güveni, bağlılık, firma saygınlığı ve başarısı gibi konularda etkili olduğuna ilişkin literatürde yer alan görüşlerle paralellik göstermektedir (Aras, 2001: 39; Aşçıgil, 2001: 10; Abbas and Azim, 2001: 35). Görev kademesi yükseldikçe karar süreçlerinde daha fazla yer alınması, işyeri kurallarının daha gerekli görülmesi, işletmenin misyon ve amaçlarına yakınlık duyulması gibi

pek çok faktör; yönetici pozisyonundaki çalışanların, işyerlerindeki etik uygulamalarını daha olumlu olarak değerlendirmelerine yol açmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki iş etiği uygulamalarına baktığımızda, işletme ölçeği, uluslararası olup olmaması ve insan kaynakları bölümünün bulunup bulunmaması bakımından farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Çok uluslu olan ve insan kaynakları bölümü bulunan işletmelerde, etik kurallar oluşturmak için kurumsal kültür geliştirme çabasının ve etik ile ilgili eğitim çalışmalarının daha fazla olduğu görülmektedir. Söz konusu işletmelerde yazılı bir iş etiği politikasının bulunma oranı da diğer işletmelere göre daha yüksektir (Tablo 11 ve 13). Benzer bir biçimde, büyük ölçekli işletmelerde de yazılı bir iş etiği politikasının bulunma oranı diğer işletmelere göre daha yüksektir. Ayrıca, etik ile ilgili uygulamaların ve eğitim çalışmalarının daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 12). Bu anlamda, "H5: İşletme ölçeği büyüdükçe ve çok uluslu hale geldikçe iş etiği çalışmaları ve eğitim uygulamaları artmaktadır" hipotezi, sözü geçen bulgular ile istatistiksel olarak desteklenmektedir. Ayrıca bu bulgular; çalışma standartları, davranış biçimleri ve örgüt içi-dışı iş ilişkileri düzenlenirken uluslararasılaşmış ilkelerin göz önünde bulundurulması gerektiği konusunda, küreselleşme ve rekabetin sahip olduğu itici gücü de işaret etmektedir. Bu noktada, düzenleyici ve uyumlaştırıcı konumuyla yükselen bir ivme gösteren iş etiği, işletme ölçekleri büyüdükçe ve çok uluslu hale geldikçe daha fazla dile getirilmektedir.

SONUÇ

Bu açıklamalar ışığında araştırma sonuçlarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Çalışanların iş yaşamında edindikleri tecrübelerin, iş etiğine ilişkin algı düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır.
- Çalışanlar yazılı kuralların yanı sıra etik ilkeleri de oldukça önemsemektedir.
- Çalışanlar arasında, etik uygulamaların işletme güveni, başarısı ve karlılık üzerinde etkili olduğu görüşü yaygındır.
- İşletmelerin büyük bir kısmında, iş etiği ile ilgili bir çalışma yapılmamaktadır.
- İşletme ölçeği büyüdükçe ve çok uluslu hale geldikçe; etik ile ilgili uygulamalar, eğitim çalışmaları ve etiksel kültür oluşturma çabaları daha fazla olmaktadır.
- Çalışanlar, görev kademeleri yükseldikçe, işyerlerindeki etik uygulamalarını daha olumlu olarak değerlendirmektedir.
- Çalışanlara göre, işletmelerdeki iş etiği ilkeleri, ekonomik krizlerden etkilenmektedir.

İş etiği konusunda çalışanların farkındalık düzeylerinin artırılmasında ve etiksel davranmaya teşvik edilmesinde, eğitim en önemli konulardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır. İş etiği çalışmalarının ve eğitimlerinin, çalışanların farkındalık düzeyleri üzerinde olumlu etkisi bulunduğu görülmektedir (NBES 2000; Weber 2007). Bu noktada, işletmelerde etik ile ilgili eğitimlerin daha yoğun bir biçimde uygulanması, iş yaşamındaki belirsizliklerin azalmasında ve tüm ilişkilerde güvenin gelişmesinde önemli rol oynayacaktır.

İşyerlerinde, iş etiği ile ilgili çalışmaların uygulamaya geçirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması yararlı olacaktır. Bu konuda, işçi sendikalarına ve işyerlerindeki insan kaynakları departmanlarına önemli görevler düşmektedir.

Etik davranış biçimlerinin ve değerlerin çalışma yaşamında yaygınlaşmasında, hangi pozisyonda olursa olsun, çalışanı etik davranmaya teşvik edecek ödül ya da ceza gibi sistemlerin oluşturulması ve adaletli bir biçimde uygulanması önemli bir konudur. Etik ilke ve değerlerin ön plana çıktığı ve benimsendiği bir yönetim yaklaşımı, çalışma barışını olumlu yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

- Abbas, J. Ali & Azim, Ahmed. (2001); 'Work Ethic and Loyalty in Canada', *The Journal of Social Psychology*, Vol.35, No.1, ss.31-37.
- Adams, S. James. (2001); 'Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior', *Journal of Business Ethics* 29, Kluwer Academic Publishers, Netherlands, ss.199-210 .
- Akbulut, Emine Ebru. (2000); 'Etik Davranış Kuralları ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları İçin Öneri', Sermaye Piyasası Kurulu Yayını, Ankara, Ekim, http://www.spk.gov.tr/yayinlar/kye/2000_eebruakbulut.pdf (25.05.2007).
- Alsop, Ronald J. (2004); 'Corporate Reputation: Anything But Superficial –the Deep But Fragile Nature of Corporate Reputation', *Journal of Business Strategy*, Vol.25, No.6, ss.21-29.
- Anell, Barbro I. & Wilson, Timothy L. (2000); 'The Flexible Firm and The Flexible Coworker', *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, Vol.12, No.4, ss.165-170.
- Aras, Güler. (2001); 'Toplantı Sonuç Raporları', *İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar*, Friedrich Ebert Stiftung Yayını, İstanbul, ss.49-62.
- Argyle, Michael. (1990); *The Social Psychology of Work*, Penguin Books, England.
- Arslan, Mahmut. (2001); *İş ve Meslek Ahlakı*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Aşçıgil, F. Semra. (2001); 'Toplantı Raporları', *İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar*, Friedrich Ebert Stiftung Yayınları, İstanbul, ss.5-45.
- Blanchard, Ken. (2002); 'Değerlerle Yönetim', *Executive Excellence Dergisi*, Sayı:64, Temmuz, ss.22-23.
- Boatright, John R. (2003); *Ethics and the Conduct of Business*, Prentice Hall, New Jersey.
- Gorz, Andre. (1995); *İktisadi Aklın Eleştirisi*, (Çev. Işık Ergüden), İnceleme Dizisi:57, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Gök, Sibel (2008); "İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5 Sayı:1, ss.1-19.
- Grint, Keith. (1998); *Çalışma Sosyolojisi*, (Çev. Veysel Bozkurt), Yayın No:513, Alfa Yayınları, Bursa.

- Harvey, Eric. (2003); 'Etik Görevlileri', *Executive Excellence Dergisi*, Sayı:73, Nisan, s.24.
- Hegel, W.F. George. (1991); *Hukuk Felsefesinin Prensipleri*, (Çev. Cenap Karakaya), Sosyal Yayınları, İstanbul.
- Kanungo, R. N. (1998); 'Masumiyete Çağrı', *Kariyer Dünyası Dergisi*, Sayı:8, ss.84-85.
- Kilcullen, Maureen & Kooistra, Judith Ohles. (1999); 'At Least Do No Harm: Sources on the Changing Role of Business Ethics and Corporate Social Responsibility', *Reference Services Review*, Vol.27, No.2, ss.158-178.
- Maclagan, Patrick. (2007); 'Hierarchical Control or Individuals' Moral Autonomy? Addressing A Fundamental Tension in the Management of Business Ethics', *Business Ethics: A European Review*, Vol.16, No.1, January, ss.48-61.
- Mc. Avoy, Sherrie G. (2001); 'Ahlaki Değerleri Öne Çıkarırken Kurallara Uyma Gereğini de Unutmayın', *Executive Excellence Dergisi*, Sayı:52, Temmuz, ss.17-18.
- McHugh, P. Francis. (1992); *Ethics-İş Ahlakı-*, Tüsiad Yayınları, İstanbul.
- NBES (2000), *The National Business Ethics Survey*, <http://www.ethics.org/>
- Osthaus, Carl R. (2004); 'The Work Ethic of the Plain Folk: Labor and Religion in the Old South', *The Journal of Southern History*, Vol.70, Issue 4, November, ss.745-782.
- Özkalp, Enver & Kirel, Çiğdem. (2004); *Örgütsel Davranış*, 2. Baskı, Yayın No: 1468, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ekim, Eskişehir.
- Öztuğ, Nafiye. (2004); Etik ve iş Etiğine İlişkin Yaklaşımlar, Marmara Ün.(SBE).
- Rodin, David. (2005); 'What's Wrong with Business Ethics', *International Social Science Journal*, Vol.57, Issue185, September, ss.561-571.
- Schbracq, Marc J. & Cooper, Cary L. (2000); 'The Changing Nature of Work', *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15, No.3, ss.227-241.
- Serbest, Hamit. (2001); 'İnsan ve Etik', *Işık Binyılı Dergisi*, Sayı:7, Sonbahar, www.lightmillenium.org (20.05.2007).
- Sidani, Yusuf Munir & Gardner, William L. (2000); 'Work Values Among Lebanese Workers', *The Journal of Social Psychology*, Vol.140, No.5, ss.597-607.
- Steyn, Carly & Kotzé, Hennie. (2004); 'Work Values and Transformation: The South African Case 1990-2001', *Society in Transition*, Vol.35, Issue 1, ss.145-164.
- Tansal, Sabih. (2002); 'Etik Değerlere Evrensel Yaklaşım', *Executive Excellence Dergisi*, Sayı:64, Temmuz, ss.10-11.
- Tınar, Mustafa Yaşar. (1999); *Çalışma Psikolojisi*, Necdet Bükey Yayınları, İzmir.
- Ural, Ayhan & Kılıç, İbrahim. (2006); *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, 2. Baskı, Detay Yayınları, Ankara.
- Tierney, P. Elizabeth. (1997); *İş Ahlakı*, (Çev. Günhan Günay), Rota Yayınları, İstanbul.
- Weber, John A. (2007); 'Business Ethics Training: Insights from Learning Theory', *Journal of Business Ethics*, Vol.70, Springer, ss.61-85.
- Yuspeh, R. Alan. (2002); 'Etik Değerleri Canlandırmak', *Executive Excellence Dergisi*, Sayı:64, Temmuz, s.14.